

Механізм регулювання економіки

13

служби. При цьому головна увага має бути звернена на пошук, збагачення та раціональне використання здібностей працівників у сфері державного внутрішнього фінансового контролю, на збереження і якісне зміцнення кадрів, на оптимальне узгодження потреб та особистісних інтересів.

Тільки після впровадження в життя всіх запропонованих заходів щодо підвищення статусу, соціальної та матеріальної захищеності, які будуть відповідати покладеній на нього відповідальності, діяльність у сфері державного внутрішнього фінансового контролю стане престижною для висококваліфікованих спеціалістів, займе належне місце на ринку праці та буде користуватися повагою в громадян.

Таким чином, наукова новизна даного дослідження полягає в уточненні поняття "людський фактор у державному внутрішньому фінансовому контролі", виокремленні складових такого фактора та запропонованні напрямів розвитку людського фактора в державному внутрішньому фінансовому контролі на основі узагальнення проблем такого розвитку.

При цьому як напрям подальших досліджень слід вказати необхідність розробки методів активізації складових людського фактора в державному внутрішньому фінансовому контролі.

Література: 1. Абсава Н. Д. Куда девался человеческий фактор? / Абсава Н. Д. // Человек постсоветского пространства : сборник материалов конференции. Вып. 3 / под ред. В. В. Паричанова. – СПб. : Санкт-Петербургское философское общество, 2005. – С. 42–47. 2. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади / Ю. П. Битяк. – Х. : Право, 2005. – 304 с. 3. Загуменна Н. В. Людський фактор та специфіка його активізації у соціально-філософських дослідженнях / Н. В. Загуменна // Альманах. Філософські проблеми гуманітарних наук. – 2010. – № 16. – С. 68–72. 4. Заславская Т. И. Социетальная трансформация российского общества. Деятельностно-структурная концепция / Заславская Т. И. – М. : Дело, 2002. – 567 с. 5. Ильин А. И. Личный фактор общественного производства и проблемы его активизации / Ильин А. И. – Л. : Издательство ЛГУ, 1991. – 186 с. 6. Кір'ян Т. М. Нові тенденції в теорії, методології та практиці людського капіталу [Текст] / Т. М. Кір'ян, Ю. М. Куліков // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. пр. – 2008. – Вип. 32. – С. 181–187. 7. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань [Текст] / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9. 8. Новак І. М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні [Текст] / І. М. Новак // Управління розвитком. – 2006. – № 4. – С. 83–86. 9. Пашко Л. Мотиваційна криза держслужбовців: причини і наслідки / Л. Пашко // Політичний менеджмент. – 2005. – № 1 (10). – С. 44–51. 10. Пашко Л. А. Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання : монографія / Л. А. Пашко. – К. : Вид. НАДУ, 2005. – 236 с. 11. Реформування державного управління в Україні: проблеми і перспективи / колектив авторів ; наук. кер. В. В. Цветков. – К. : Оріони, 1998. – 364 с. 12. Серьогін С. М. Державний службовець у відносинах між владою і суспільством : монографія / С. М. Серьогін. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2003. – 453 с. 13. Главное – это человек: материалы круглого стола журналов "Коммунист", "Коммунист Украины", "Філософська думка" в Киеве // Коммунист. – К. : Изд. ЦК КПСС "Правда", "Коммунист", 1987. – № 5. – С. 90–100. 14. Человеческий фактор (мировоззренческий аспект). – Алма-Ата : Наука, 1989. – 336 с.

Рецензент
докт. екон. наук,
професор Дороніна М. С.

Стаття надійшла до редакції
25.05.2011 р.

УДК 332.13

Новікова М. М.

Новіков Д. А.

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИМІРЮВАННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Анотація. Запропоновано методичний підхід до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіонів України, що ґрунтується на поєднанні економічних, соціальних і демографічних компонентів трудового потенціалу. Подано результати вимірювання трудових потенціалів регіонів України, а також їх оцінку за запропонованими критеріями, що ґрунтуються на методі нечітко-множинного моделювання.

Аннотация. Предложен методический подход к измерению и оцениванию трудового потенциала регионов Украины, который основан на объединении экономических, социальных и демографических компонент трудового потенциала. Представлены результаты измерения трудовых потенциалов регионов Украины, а также их оценка по предложенным критериям, которые разработаны на основе метода нечетко-множественного моделирования.

Annotation. The methodical approach to measuring and evaluating labor regions potential of Ukraine is offered in the article. It is based on the integration of economic, social and demographic components of labor potential. The results of labor regions potential of Ukraine measuring as well as their estimation on the proposed criteria which are based on the fuzzy set-modeling are presented.

Ключові слова: трудовий потенціал регіону, інтегральний показник, що характеризує реальний рівень трудового потенціалу регіону, критерії оцінювання трудового потенціалу регіону, частинні показники, що характеризують трудовий потенціал регіону.

Трудовий потенціал у сучасних умовах господарювання перетворюється у стратегічний регіональний ресурс України. Трудовий потенціал є складним соціально-економічним явищем, яке має просторову і часову орієнтацію, свою компонентну структуру та характеризується кількісними і якісними параметрами [1]. Конкурентну привабливість регіону становить наявність усіх видів потенціалів: трудового, економічного, наукового-технічного, інноваційно-інвестійного, зовнішньоекономічного тощо. Під трудовим потенціалом регіону розуміють соціально-економічну категорію, що характеризує сукупність якісних та кількісних характеристик трудових ресурсів, які визначають максимальні можливості регіону щодо виробництва високоякісної конкурентоспроможної продукції та надання послуг відповідно до попиту регіонального, національного та міжнародних ринків; розвитку інфраструктури, сфери освіти і мистецтва, активізації інноваційної діяльності [2]. Трудовий потенціал регіону характеризує можливості, що можуть бути мобілізовані та приведені в дію у процесі

праці [3]. Він визначає сукупну здатність економічно активного населення території забезпечувати виробництво споживних вартостей відповідно до потреб суспільства на певному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних і науково-технічних умовах. Величина трудового потенціалу території залежить від кількості та якості трудових ресурсів, якими володіє дана територія на даний момент часу; від сукупності умов, що забезпечують сприятливе середовище для формування трудового потенціалу – його кількісних і якісних характеристик, і його найефективнішого використання [4].

Загальний підхід до вимірювання трудового потенціалу ґрунтується на тому, що він характеризується сукупною чисельністю громадян працездатного віку, які за певних ознак (станом здоров'я, психофізіологічними особливостями, освітнім, фаховим та інтелектуальним рівнями, соціально-етнічним менталітетом) здатні та мають намір здійснювати трудову діяльність. Існуюча кількість методик оцінювання трудового потенціалу регіону ґрунтується на авторських підходах до його вимірювання та оцінювання, узагальнення та аналіз яких показали, що досі не існує єдиного методичного підходу, який би враховував кількісні та якісні характеристики компонентної структури трудового потенціалу регіону, та досі не розроблені критерії його оцінювання на основі нечітко-множинного моделювання, що дає підставу віднести трудовий потенціал регіону до відповідного критерію з певною мірою вірогідності [5 – 22]. Тому метою даної статті є вдосконалення методичного підходу до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіону. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

- узагальнити результати аналізу існуючих теоретико-методичних підходів до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіону;

- виявити та обґрунтувати проблеми, що пов'язані з формалізацією трудового потенціалу регіону;

- запропонувати послідовність етапів вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіону;

- запропонувати метод формалізації узагальнюючого показника, що характеризує трудовий потенціал регіону;

- розрахувати інтегральні показники, що характеризують трудові потенціали регіонів України та оцінити їх за запропонованими критеріями;

- запропонувати алгоритм вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіону.

О. Левченко пропонує враховувати в комплексній оцінці якості трудового потенціалу регіону вплив демографічних та соціально-економічних процесів на формування якості трудового потенціалу регіону, а також особливості системи підготовки кадрів у регіоні, конкурентоспроможність робочої сили та оплату праці. При цьому він не обґрунтовує, за якою саме методикою може бути комплексно оцінений трудовий потенціал регіону, але наполягає на необхідності формування критеріїв якості та характеризує їх, але не акцентує увагу на їх розробці, що не дає можливості оцінити трудовий потенціал регіону [5].

І. Бажан розглядає основні компоненти оцінки трудового потенціалу за віковими групами: кількість осіб, що доживають до певного віку; число померлих, вірогідність смерті, не доживши до певного віку; вірогідність дожити до певного віку; число осіб, які складають певну вікову групу; число людино-років у певній віковій групі; середню тривалість наступного життя, тобто пропонує оцінювати трудовий потенціал за демографічною ознакою, що не враховує комплексності у вимірюванні та оцінюванні трудового потенціалу регіону, тому що більшість вчених

вважають, що трудовий потенціал має економічну, соціальну та демографічні складові [6].

Л. Ноджак звертає увагу на те, що вченими інституту регіональних досліджень НАН України була запропонована схема обчислення соціально-трудоного потенціалу регіону, яка базується на професійно-кваліфікаційній компоненті трудового потенціалу, але він вважає, що трудовий потенціал найповніше інтегрується в інтелектуальному потенціалі суспільства. При цьому не розглядається саме методика оцінки трудового потенціалу [7].

М. Долішний і С. Злупко розглядають демографічні методи оцінки трудового потенціалу, вважаючи, що демографічна сфера визначає кількісні характеристики трудового потенціалу, а соціально-економічна – якісні. На їх думку, методики оцінки трудового потенціалу передбачають, що сукупність населення, яка вивчається, бере участь у формуванні "ресурсів праці" залежно від величини показника середньої тривалості трудового життя. При цьому не розглядаються методи вимірювання та оцінювання трудового потенціалу [8; 9].

Л. Шаульська пропонує визначати та оцінювати трудовий потенціал за показниками його формування й реалізації, які вона класифікує за демографічною, економічною, соціальною та екологічною ознаками, що далі деталізуються у певні види. Такий підхід призводить до подвійного урахування певних характеристик трудового потенціалу в інтегральному показнику, який ґрунтується на методиці розрахунку нормативної середньозваженої та не враховує комплексність результатів оцінки [10; 11].

Л. Шевчук пропонує визначати величину номінального, функціонального та реального трудового потенціалу на основі біологічної, демографічної, інтелектуальної, сакральної, історичної, культурної, освітньої, соціальної, економічної, мотиваційної компонент і компоненти здоров'я. При цьому вона пропонує визначати умовну величину номінального трудового потенціалу як відношення валової доданої вартості до рівня розвитку трудового потенціалу. Стає очевидним, що зростання рівня розвитку трудового потенціалу призведе до зниження величини номінального трудового потенціалу, що не є логічним, тому використання такої методики потребує подальшого уточнення [12; 13].

О. Амоша, О. Новікова, В. Антонюк, Л. Шаульська пропонують результати експертної оцінки трудового потенціалу, але не розглядають методику його визначення та оцінювання [14]. А. Панкратов пропонує визначати величину трудового потенціалу територіально-виробничого комплексу як добуток чисельності трудових ресурсів, потенційного фонду робочого часу у плановому періоді та показника, який характеризує сукупну якість трудового потенціалу. На його думку, для оцінки трудового потенціалу необхідно ввести поняття еталонних структур, під якими пропонується розуміти суспільно необхідне значення показника, що характеризує стан народногосподарського оптимуму. При цьому він не розглядає методику розрахунку складових трудового потенціалу і критеріїв його оцінки [15; 16].

В. Приймак пропонує методику комплексного оцінювання величини трудового потенціалу, яка заснована на тривимірній матриці спостережень (i, j, t – відповідно номер регіону, первинного статистичного показника і часового проміжку), елементами якої є значення первинних статистичних показників трудового потенціалу. Але він не уточнює, які саме показники трудового потенціалу мають розглядатися, що є суттєвим для визначення та оцінювання його рівня [17; 18].

В. Лич вважає, що рівень розвитку трудового потенціалу може бути визначений шляхом побудови інтегрального показника, який урахує вплив на цей процес певної системи соціально-економічних показників у регіональному розрізі, але ним не запропонована методика визначення та оцінювання інтегрального показника [19; 20].

Л. Ільч пропонує віднести до складових інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу такі: демографічну, медичну, освітньо-професійну, економічну компоненти, які розглядаються за певною ієрархією показників, але не зрозуміло, як формалізувати ці показники та розрахувати рівень ефективності використання трудового потенціалу, що унеможлиблює процес його оцінювання [21].

І. Джаїн пропонує визначати й оцінювати трудовий потенціал території за формулами (1) і (2), але потребує уточнення, як саме мають виглядати вихідні дані для розрахунку та оцінювання трудового потенціалу [22]:

$$Q = R + m R - 3, \quad (1)$$

де Q – економічна оцінка трудового потенціалу території;

R – сукупні витрати, пов'язані з формуванням, підтриманням та розвитком трудового потенціалу;

m – середня норма прибутку на вкладений капітал, що визначається на рівні банківської облікової ставки;

3 – економічний збиток від недовикористання трудового потенціалу у зв'язку із забрудненням навколишнього середовища.

$$R = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^i C_{ij}, \quad (2)$$

де C_{ij} – витрати i -го виду, пов'язані з формуванням, відновленням та розвитком трудового потенціалу, які проводяться у j -му році розрахункового періоду;

n – кількість видів витрат на формування, відновлення та розвиток трудового потенціалу.

Таким чином, аналіз і узагальнення існуючих теоретико-методичних підходів до визначення та оцінювання трудового потенціалу регіону показав, що це дуже складний процес. Багато вчених-економістів намагаються на необхідності формалізації трудового потенціалу, проте, враховуючи, що соціально-економічна категорія "трудоий потенціал" є багатогранною, процес формалізації трудового потенціалу та його оцінювання викликає ряд труднощів, які пов'язані з:

1) визначенням етапу існування трудового потенціалу, а саме: його формування, використання (реалізація), відтворення, розвиток;

2) наявністю кількісних і якісних компонент трудового потенціалу;

3) урахуванням усіх показників, що характеризують трудовий потенціал, в інтегральному, виключаючи повторне врахування однакових за змістом характеристик.

Ураховуючи результати аналізу та узагальнення існуючих теоретико-методичних підходів до визначення та оцінювання трудового потенціалу, було розроблено методичний підхід, що дозволяє визначити реальний рівень трудового потенціалу регіону в певному періоді та оцінити його, виходячи із запропонованих критеріїв оцінювання за п'ятирівневою шкалою. При цьому вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіону є поетапним процесом (рисунок). Метою вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіону є отримання адекватної інформації для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, спрямованих на його зміцнення.

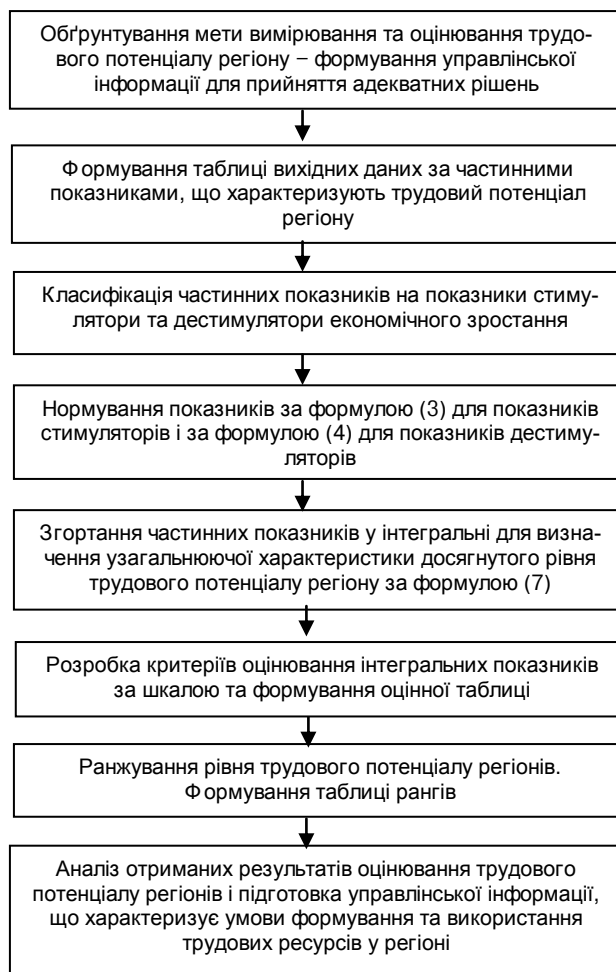


Рис. Послідовність етапів вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіону

Важливими питаннями, що необхідно вирішити у процесі формування методичного підходу до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу, є такі:

вибір і обґрунтування показників-факторів (частинних показників), що впливають на трудовий потенціал, на основі певних принципів формування системи показників; обґрунтування принципу згорання частинних показників-факторів в інтегральний показник; узгодження показників-факторів в інтегральному показнику;

визначення та обґрунтування ваг за факторними навантаженнями, що показують міру впливу частинних показників-факторів на результативний показник – трудовий потенціал регіону.

Вирішення першого питання пов'язано з дотриманням основних принципів формування системи показників-факторів, а саме:

використання системного підходу у процесі формування системи показників-факторів, тобто реальний рівень трудового потенціалу є результатом взаємодії економічного, соціального та демографічного середовищ;

використання єдиного методичного підходу до розрахунку основних показників-факторів, що узагальнюються в інтегральному показнику;

забезпечення комплексного підходу до формування системи показників-факторів, тобто охоплення всіх істотних складових трудового потенціалу регіону;

забезпечення адекватності показників-факторів реальному стану складових трудового потенціалу регіону; забезпечення однозначності трактування показників-факторів;

досягнення можливої мінімізації показників-факторів у системі показників, що формується.

Наступним кроком на шляху розробки методичного підходу до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіону є обґрунтування принципу згортання частинних показників-факторів і узгодження показників-факторів в інтегральному показнику. При цьому в результаті узагальнення показників-факторів в інтегральному показнику необхідно забезпечити логіку кінцевого результату, можливість його аналізу та інтерпретування, а також порівнянність та зіставність інформації.

Розрахувати інтегральний показник, що характеризує трудовий потенціал, можна на основі середньоарифметичного чи середньогометричного методів. При цьому середньогометричний метод згортання частинних показників в інтегральний можна використовувати в разі, коли всі частинні показники не дорівнюють нулю. У протилежному разі інтегральний показник буде дорівнюватися нулю, що є недопустимим для його оцінювання.

Узгодження частинних показників-факторів в інтегральному може бути здійснено на основі використання формул нормування показників (3) і (4). При цьому нормуванню підлягають показники-фактори, що характеризуються співвідношеннями відповідних частинних показників-факторів у конкретному регіоні та країні, що дає можливість врахувати в інтегральному показнику рівень кожного регіону за певним показником, що характеризує його трудовий потенціал.

Для визначення показників-стимуляторів, зростання яких сприяє збільшенню трудового потенціалу регіону (результативного показника), можна використати таку формулу:

$$H_{CT,ij}^t = \frac{3H_{ij}^t - 3H_{imin}^t}{3H_{imax}^t - 3H_{imin}^t}, \quad (3)$$

де $H_{CT,ij}^t$ – нормований показник-фактор, що є стимулятором результативного показника;

$3H_{ij}^t$ – значення і-го показника-фактора в j-му регіоні в періоді t;

$3H_{imax}^t$ – максимальне значення і-го показника-фактора;

$3H_{imin}^t$ – мінімальне значення і-го показника-фактора.

i – певний показник-фактор, $i = 1, \dots, n$, n – кількість частинних показників-факторів, що входять до складу інтегрального показника;

j – певний регіон, $j = 1, \dots, m$, m – кількість регіонів, що досліджуються за рівнем трудового потенціалу;

t – певний розрахунковий період.

Для нормування показників-дестимуляторів, зростання яких сприяє зменшенню інтегрального показника, можна використати таку формулу:

$$H_{Д,ij}^t = \frac{3H_{imax}^t - 3H_{ij}^t}{3H_{imax}^t - 3H_{imin}^t}, \quad (4)$$

де $H_{Д,ij}^t$ – нормований показник-фактор, що є дестимулятором результативного показника.

Розрахунок ваг за факторними навантаженнями є наступним кроком формування методичного підходу до вимірювання та оцінювання рівня трудового потенціалу. Основна ідея визначення ваг полягає у внеску кожного показника-фактора до загальної дисперсії, що дорівнює 100 %. Це передбачає реалізацію такого алгоритму:

1. Розрахунок добутку факторного навантаження та частки загальної дисперсії, яку він пояснює, за формулою:

$$g_i = |f_i| \times d_i, \quad (5)$$

де g_i – добуток i-го факторного навантаження та частки загальної дисперсії;

$|f_i|$ – навантаження i-го фактора;

d_i – частка загальної дисперсії i-го фактора;

i – певний показник-фактор, $i = 1, \dots, n$.

2. Розрахунок суми отриманих добутків за всіма n-факторами $\sum_{i=1}^n g_i$.

3. Розрахунок внеску кожного показника-фактора до зазначеної суми, тобто ваги i-го показника-фактора у загальній сумі за такою формулою:

$$V_i = \frac{g_i}{\sum_{i=1}^n g_i}, \quad (6)$$

де V_i – вага i-го показника-фактора в їх загальній сумі.

Формування таблиці вихідних даних можна здійснювати за показниками, що наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка показників – складових трудового потенціалу регіону (на прикладі Харківської області) [23 – 26]

Показники	Значення показників за роками				
	2005	2006	2007	2008	2009
1	2	3	4	5	6
Економічно активне населення у віці 15 – 70 років в Україні, тис. осіб	22280,8	22245,4	22322,3	22397,4	22150,3
Економічно активне населення у віці 15 – 70 років у Харківській області, тис. осіб	1388,8	1391,3	1385,7	1386,5	1371,1
Зайняте населення у віці 15 – 70 років в Україні, тис. осіб	20680,0	20730,4	20904,7	20972,3	20191,5

1	2	3	4	5	6
Зайняте населення у віці 15 – 70 років у Харківській області, тис. осіб	1297,2	1305,8	1311,5	1312,9	1265,6
Безробітне населення у віці 15 – 70 років в Україні, тис. осіб	1600,8	1515,0	1417,6	1425,1	1958,8
Безробітне населення у віці 15 – 70 років у Харківській області, тис. осіб	91,6	85,5	74,2	73,6	105,5
Вивільнення працівників з економічних причин в Україні, тис. осіб	132,5	134,3	85,0	77,4	175,0
Вивільнення працівників з економічних причин у Харківській області, тис. осіб	8,5	10,3	6,8	4,5	10,9
Попит на робочу силу в Україні, тис. осіб	166,5	186,8	170,5	169,7	65,8
Попит на робочу силу у Харківській області, тис. осіб	11,2	12,5	12,5	10,7	2,6
Навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце, вакансію в Україні, осіб	5	5	4	4	10
Навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце, вакансію в Харківській області, осіб	4	3	3	3	11
Підготовка кадрів (навчено новим професіям) в Україні, тис. осіб	317,0	302,6	310,6	290,1	209,3
Підготовка кадрів (навчено новим професіям) в Харківській області, тис. осіб	17,5	15,6	16,0	14,3	9,8
Підвищення кваліфікації кадрів в Україні, тис. осіб	976,0	994,5	1071,2	1022,7	890,4
Підвищення кваліфікації кадрів у Харківській області, тис. осіб	60,0	59,6	62,5	62,5	58,1
Фахівці вищої кваліфікації, які зайняті в економіці України, тис. осіб	80,305	84,381	87,036	77,763	95,035
Фахівці вищої кваліфікації, які зайняті в економіці Харківської області, тис. осіб	12,324	12,768	12,983	11,334	13,644

Показниками позитивного впливу на трудовий потенціал регіону (показниками-стимуляторами) є такі: економічно активне населення; зайняте населення; попит на робочу силу; підготовка кадрів; підвищення кваліфікації кадрів; фахівці вищої кваліфікації, які зайняті в економіці регіону. Показниками негативного впливу на трудовий потенціал регіону (показниками-дестимуляторами) є: безробітне населення; вивільнення працівників з економічних причин; навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце.

Інтегральний показник, що характеризує реальний рівень трудового потенціалу регіону, можна визначити за формулою:

$$I_{\text{ТПР}}^t = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \text{ЧП}_i^t, \quad (7)$$

де $I_{\text{ТПР}}^t$ – інтегральний показник, що характеризує рівень трудового потенціалу j-го регіону у t-му періоді;

ЧП_i^t – значення частинного показника (пронормованого) у t-му періоді, що характеризує співвідношення i-го показника у j-му регіоні та країні, яке виражено десятковим дробом;

i – 1, ..., n.

Результати вимірювання реального рівня трудового потенціалу регіонів України подано в табл. 2. Рейтингове оцінювання трудового потенціалу регіонів України показало, що найбільший трудовий потенціал у періоді з 2005 р. до 2009 р. мала Донецька область. Вона практично стабільно мала найвищий рейтинг, крім 2008 р. та 2009 р., коли перше місце займало м. Київ. Друге місце за рейтинговим оцінюванням стабільно мало м. Київ. На третьому місці стабільно знаходилася Дніпропетровська область. Харківська область стабільно займала четверте місце, що характеризує її трудовий потенціал як достатньо високий і стабільний.

Таблиця 2

Результати вимірювання реального рівня трудового потенціалу регіонів України

Регіони	Значення показників за роками				
	2005	2006	2007	2008	2009
1	2	3	4	5	6
1. Автономна Республіка Крим	0,32982	0,37557	0,40647	0,41255	0,43321
<i>Області</i>					
2. Вінницька	0,27721	0,29178	0,29671	0,30903	0,33465
3. Волинська	0,27751	0,30296	0,32455	0,32429	0,33995
4. Дніпропетровська	0,58734	0,59713	0,58055	0,58608	0,60281
5. Донецька	0,68137	0,6704	0,66415	0,64588	0,63298
6. Житомирська	0,28919	0,29232	0,31408	0,32119	0,35006
7. Закарпатська	0,32067	0,33394	0,3217	0,32067	0,34131
8. Запорізька	0,39501	0,4186	0,42827	0,42789	0,40797
9. Івано-Франківська	0,26156	0,26029	0,26101	0,25105	0,30178
10. Київська	0,38012	0,36454	0,39056	0,4024	0,41054
11. Кіровоградська	0,30864	0,31984	0,32001	0,32716	0,32924
12. Луганська	0,40739	0,39607	0,32939	0,34638	0,44313
13. Львівська	0,29328	0,30587	0,34577	0,35593	0,41828

1	2	3	4	5	6
14. Миколаївська	0,3082	0,29819	0,30852	0,31438	0,35418
15. Одеська	0,38292	0,40425	0,4082	0,42296	0,45108
16. Полтавська	0,33771	0,35081	0,36041	0,38217	0,36824
17. Рівненська	0,23518	0,27749	0,30947	0,32005	0,33841
18. Сумська	0,28378	0,28248	0,30343	0,31924	0,33835
19. Тернопільська	0,22016	0,20441	0,25136	0,26741	0,32300
20. Харківська	0,4536	0,44017	0,46151	0,50351	0,50260
21. Херсонська	0,28963	0,28176	0,3139	0,32589	0,36805
22. Хмельницька	0,29295	0,27303	0,23873	0,24877	0,30570
23. Черкаська	0,21096	0,20635	0,2248	0,23433	0,24239
24. Чернівецька	0,27369	0,29025	0,2895	0,29163	0,31905
25. Чернігівська	0,30486	0,31986	0,3129	0,32469	0,33441
Міста					
26. Київ	0,64117	0,65233	0,64195	0,68398	0,63992
27. Севастополь	0,33244	0,33715	0,32849	0,33286	0,32781

Таблиця 3

Критерії оцінювання інтегрального показника, що характеризує рівень трудового потенціалу

Інтервал значень	Класифікація рівня параметра	Ступінь оцінної впевненості (функція належності)
$0 \leq I_{\text{ТТР}}^* \leq 0,15$	Дуже низький	1
$0,15 < I_{\text{ТТР}}^* < 0,25$	Дуже низький	$\mu_1 = 10 \times (0,25 - I_{\text{ТТР}}^*)$
	Низький	$1 - \mu_1 = \mu_2$
$0,25 \leq I_{\text{ТТР}}^* \leq 0,35$	Низький	1
	Низький	$\mu_2 = 10 \times (0,45 - I_{\text{ТТР}}^*)$
$0,35 < I_{\text{ТТР}}^* < 0,45$	Середній	$1 - \mu_2 = \mu_3$
$0,45 \leq I_{\text{ТТР}}^* \leq 0,55$	Середній	1
	Середній	$\mu_3 = 10 \times (0,65 - I_{\text{ТТР}}^*)$
$0,55 < I_{\text{ТТР}}^* < 0,65$	Високий	$1 - \mu_3 = \mu_4$
$0,65 \leq I_{\text{ТТР}}^* \leq 0,75$	Високий	1
	Високий	$\mu_4 = 10 \times (0,85 - I_{\text{ТТР}}^*)$
$0,75 < I_{\text{ТТР}}^* < 0,85$	Дуже високий	$1 - \mu_4 = \mu_5$
$0,85 \leq I_{\text{ТТР}}^* \leq 1,0$	Дуже високий	1

Примітка: $I_{\text{ТТР}}^*$ – інтегральний показник, що характеризує рівень трудового потенціалу регіонів, визначений за формулою (7).

Таблиця 4

Результати оцінки реального рівня трудового потенціалу регіонів України

Регіони	Оцінка за роками*							Оцінка середніх значень
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Автономна Республіка Крим	Н (0,87) **	Н (1)	Н (1)	Н (0,74)	Н (0,44)	Н (0,37)	Н (0,17)	Н (0,72)
	С (0,13)			С (0,26)	С (0,56)	С (0,63)	С (0,83)	С (0,28)
Області								
Вінницька	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)
Волинська	ДН (0,01)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)
	Н (0,99)							
Дніпропетровська	С (0,62)	С (0,62)	С (0,63)	С (0,53)	С (0,69)	С (0,64)	С (0,47)	С (0,60)
	В (0,38)	В (0,38)	В (0,37)	В (0,47)	В (0,31)	В (0,36)	В (0,53)	В (0,40)
Донецька	В (1)	В (1)	В (1)	В (1)	В (1)	С (0,04)	С (0,17)	В (1)
						В (0,96)	В (0,83)	
Житомирська	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)
Закарпатська	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)
Запорізька	Н (0,58)	Н (0,50)	Н (0,55)	Н (0,31)	Н (0,22)	Н (0,22)	Н (0,42)	Н (0,40)
	С (0,42)	С (0,50)	С (0,45)	С (0,69)	С (0,78)	С (0,78)	С (0,58)	С (0,60)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Івано-Франківська	Н (1)	ДН (0,26) Н (0,50)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)
Київська	Н (1)	Н (0,83) С (0,17)	Н (0,70) С (0,30)	Н (0,85) С (0,15)	Н (0,59) С (0,41)	Н (0,48) С (0,52)	Н (0,35) С (0,65)	Н (0,71) С (0,29)
Кіровоградська	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)
Луганська	Н (0,35) С (0,65)	Н (0,24) С (0,76)	Н (0,43) С (0,57)	Н (0,54) С (0,46)	Н (1)	Н (1)	Н (0,07) С (0,93)	Н (0,55) С (0,45)
Львівська	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (0,94) С (0,06)	Н (0,32) С (0,68)	Н (1)
Миколаївська	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (0,96) С (0,04)	Н (1)
Одеська	Н (0,63) С (0,37)	Н (0,92) С (0,08)	Н (0,67) С (0,33)	Н (0,46) С (0,54)	Н (0,42) С (0,58)	Н (0,27) С (0,73)	С (1)	Н (0,48) С (0,52)
Полтавська	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (0,99) С (0,01)	Н (0,90) С (0,10)	Н (0,68) С (0,32)	Н (0,82) С (0,18)	Н (0,97) С (0,03)
Рівненська	ДН (0,23) Н (0,77)	ДН (0,09) Н (0,91)	ДН (0,15) Н (0,85)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)
Сумська	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)
Тернопільська	ДН (0,42) Н (0,58)	ДН (0,52) Н (0,48)	ДН (0,30) Н (0,70)	ДН (0,46) Н (0,54)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	ДН (0,11) Н (0,89)
Харківська	С (1)	С (1)	С (1)	Н (0,10) С (0,90)	С (1)	С (1)	С (1)	С (1)
Херсонська	ДН (0,16) Н (0,84)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (0,82) С (0,18)	Н (1)
Хмельницька	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	ДН (0,11) Н (0,89)	ДН (0,01) Н (0,99)	Н (1)	Н (1)
Черкаська	ДН (0,12) Н (0,88)	ДН (0,11) Н (0,89)	ДН (0,39) Н (0,61)	ДН (0,44) Н (0,56)	ДН (0,25) Н (0,75)	ДН (0,16) Н (0,84)	ДН (0,08) Н (0,92)	ДН (0,23) Н (0,77)
Чернівецька	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)
Чернігівська	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)
<i>Міста</i>								
Київ	В (1)	С (0,15) В (0,85)	С (0,09) В (0,91)	В (1)	С (0,08) В (0,92)	В (1)	С (0,10) В (0,90)	В (1)
Севастополь	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)	Н (1)

Примітка: * – ДН – дуже низький рівень трудового потенціалу регіону (ТПР); Н – низький рівень ТПР; С – середній рівень ТПР; В – високий рівень ТПР; ДВ – дуже високий рівень ТПР; ** – ступінь оцінної впевненості рівня ТПР, виражена десятковим дробом.

Таким чином, недоліком рейтингового оцінювання трудового потенціалу є те, що максимально досягнутий його рівень не завжди є дуже високим (ДВ), тому доцільним і обґрунтованим є використання п'ятирівневих критеріїв оцінювання з певним ступенем оцінної впевненості. Їх використання дає можливість оцінити трудовий потенціал і обґрунтувати управлінські рішення щодо подальшого його зміцнення, а також щодо характеристики зовнішніх умов формування трудового потенціалу господарюючого суб'єкта, який діє в регіоні.

Запропонований методичний підхід до визначення інтегрального показника, що характеризує трудовий потенціал регіону, ґрунтується на поєднанні окремих трудових показників, тому головним завданням щодо управління трудовим потенціалом регіону є стабілізація позитивної тенденції інтегрального показника шляхом забезпечення стабільної позитивної динаміки частинних показників-стимуляторів і негативної динаміки частинних показників-дестимуляторів, що входять до інтегрального показника, а саме необхідно забезпечити зростання в регіоні кількості економічно активного та зайнятого населення; активізувати процеси підготовки та перепідготовки кадрів, у тому числі кадрів вищої кваліфікації згідно з планом, що розроблений на основі об'єктивної потреби національної та регіональної економік. Також необхідно знизити кількість

безробітного населення шляхом створення нових робочих місць при збереженні існуючих; забезпечити стабільність економічного розвитку в країні та її регіонах, враховуючи можливі кризові ситуації. Поряд з цим необхідно впровадити діючі заходи щодо запобігання вивільненню працівників з економічних причин, а також зменшення навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце.

Таким чином, враховуючи те, що реально досягнутий рівень трудового потенціалу регіону створює можливість економічного розвитку території, використання запропонованого методичного підходу до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіону дає можливість обґрунтування управлінських рішень щодо його зміцнення. Напрями подальших досліджень пов'язані з обґрунтуванням залежності між реальним рівнем трудового потенціалу регіону та економічною результативністю його реалізації.

Література: 1. Словінська Н. М. Соціально-економічні та демографічні чинники реалізації трудового потенціалу регіону : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 / Н. М. Словінська ; Донецький національний університет. – Донецьк, 2003. – 20 с.
2. Кліяненко Б. Вплив мотиваційного фактора на формування

конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону / Б. Кліяненко, С. Большенко // Регіональна економіка. – 2004. – № 4 (34). – С. 7–15. 3. Костів В. Я. Трудовий потенціал і передумови його ефективної зайнятості в перехідний період : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.02 / В. Я. Костів ; Інститут регіональних досліджень. – Львів, 1996. – 25 с. 4. Балацкий О. Ф. Теоретические проблемы оценки экономического потенциала региона, компании, предприятия / О. Ф. Балацкий // Вісник Сумського державного університету. Серія: економіка. – 2004. – № 9 (68). – С. 84–95. 5. Левченко О. М. Управління якістю трудового потенціалу регіону : монографія / О. М. Левченко. – Кіровоград : КОД, 2002. – 136 с. 6. Бажан І. І. Трудовий потенціал України: формування та використання : монографія / І. І. Бажан. – Донецьк : ТОВ "Юго-Восток, Лтд", 2006. – 144 с. 7. Ноджак Л. С. Демографічні чинники формування і використання трудового потенціалу за ринкових перетворень : монографія / Л. С. Ноджак. – Львів : ІРД НАНУ, 2004. – 188 с. 8. Долішній М. І. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика : монографія / М. І. Долішній, С. М. Злупко. – К. : Наукова думка, 1994. – 284 с. 9. Долішній М. І. Трудовий потенціал: теорія і практика : монографія / М. І. Долішній, С. М. Злупко. – К. : Наукова думка, 1994. – 264 с. 10. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2005. – 502 с. 11. Шаульська Л. В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку : автореф. дис. ... докт. екон. наук : 08.09.01 / Л. В. Шаульська ; Київський національний університет. – К. : 2006. – 36 с. 12. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз : монографія / Л. Т. Шевчук. – Львів, 2003. – 489 с. 13. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні основи використання трудового потенціалу в Україні : автореф. дис. ... докт. екон. наук : 08.09.01 / Л. Т. Шевчук ; Інститут регіональних досліджень. – Львів, 2005. – 48 с. 14. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2006. – 208 с. 15. Панкратов А. С. Трудовий потенціал в системі управління виробництвом : монографія / А. С. Панкратов. – М. : Изд-во МГУ, 1983. – 214 с. 16. Панкратов А. С. Управление воспроизводством трудового потенциала : монография / А. С. Панкратов. – М. : Изд-во МГУ, 1988. – 279 с. 17. Приймак В. І. Регулювання трансформації трудового потенціалу в регіональній системі ринку праці : автореф. дис. ... докт. екон. наук : 08.02.03 / В. І. Приймак ; Львівський національний університет імені Івана Франка. – Львів, 2005. – 42 с. 18. Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні : монографія / В. І. Приймак. – Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2002. – 383 с. 19. Лич В. М. Науково-методичні основи відтворення трудового потенціалу України : автореф. дис. ... докт. екон. наук : 08.02.03 / В. М. Лич ; Науково-дослідний економічний інститут міністерства економіки України. – К., 2005. – 46 с. 20. Лич В. М. Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення : монографія / В. М. Лич. – К. : Науковий світ, 2003. – 314 с. 21. Ільїч Л. М. Трудовий потенціал України та ефективність його використання : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 / Л. М. Ільїч ; Донецький національний університет. – Донецьк, 2006. – 20 с. 22. Джаїн І. О. Оцінка трудового потенціалу : монографія / І. О. Джаїн. – Суми : ІТЛ "Університетська книга", 2002. – 250 с. 23. Регіони України 2008 : статистичний збірник. Ч. 1 / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2008. – 368 с. 24. Регіони України 2009 : статистичний збірник. Ч. 1 / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2008. – 370 с. 25. Регіони України 2010 : статистичний збірник. Ч. 1 / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : ІВЦ

Держкомстату України, 2009. – 368 с. 26. Регіони України 2010 : статистичний збірник. Ч. 1 / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2009. – 370 с.

Рецензент
докт. екон. наук,
професор Гавкалова Н. Л.

Стаття надійшла до редакції
17.05.2011 р.

УДК 658.7

Бабенко Н. О.
Огієнко С. О.

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ МОДЕЛІ М. ПОРТЕРА

Анотація. Розглянуто практичне застосування моделі М. Портера в сучасних умовах. Виділено основні ризики втілення моделі М. Портера. Наведено умови вибору конкурентної стратегії фірми.

Аннотация. Рассмотрено практическое использование модели М. Портера в современных условиях. Выделены основные риски внедрения модели М. Портера. Приведены условия выбора конкурентной стратегии фирмы.

Annotation. The practical use of Porter's model in modern terms is considered. The basic risks of implementing M. Porter's model are isolated. Conditions for the choice of competitive strategy of the firm are given.

Ключові слова: стратегія, модель М. Портера, цінове лідерство, диференціація, концентрація зусиль.

Економічна криза в Україні призвела більшість фірм до краху або до прийняття непопулярних стратегічних рішень. У результаті їх конкурентні позиції ослабли, знизилася рентабельність роботи, скоротилася частка ринку, втрачена цільова клієнтура, на яку були орієнтовані стратегії фірм, у тому числі і маркетингові.

Принада стратегічних помилок – нездатність фірми адаптуватися до умов галузі, які постійно змінюються. Динамізм ринкової ситуації викликає як нові потреби покупців, так і нові технологічні можливості їх задоволення. Якщо фірма не пристосувалася до нових умов, їй доведеться поступитися місцем конкурентам, які вміють відповісти новому середовищу. Виникає нагальна необхідність рішучої зміни стратегії фірми, в тому числі маркетингової, при наближенні або настанні кризової для фірми ситуації.

Маркетингова стратегія підприємства є інструментом здійснення ефективної політики підприємства, становить спосіб використання підприємством власного потенціалу і досягнення успіху в оточуючому середовищі [1]. При виборі певної стратегії враховуються результати аналізу та прогнозу існуючих умов зовнішнього сере-